



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

نقش قابلیت توسعه منابع انسانی برای تسهیل ارتباط کارآمد بحران

عنوان انگلیسی مقاله :

The Role of Human Resource Development Competencies
in Facilitating Effective Crisis Communication



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



بخشی از ترجمه مقاله

Implications for HRD Practice, Theory, and Research

This article explored the role of important HRD competencies, including change management, stress management, and training and development in facilitating crisis communication. Using an interdisciplinary approach, it integrated research from organization development, crisis management, and crisis communication in illustrating how key HRD competencies are linked to managing and communicating during crisis. Communication is one of the fundamental tools of HRD practice (Jacobs, 1990). Although the tools presented are geared toward managing crises, many of the communication applications are relevant to managing day-to-day operations as well (Schultz, 2003). Table 1 presented a detailed set of HRD communication strategies that may be as useful in ordinary operations as in crisis management. For example, effective crisis communication requires both external and internal communication (D'Aveni & MacMillan, 1990)—and so does effective routine information flow (Staw et al., 1981). Many examples of outdated corporate Web sites illustrate that up-to-the-minute communication with external stakeholders may be overlooked by many organizations (Sullivan & Lindemans, 2007).

پیامدهایی برای عملکرد، نظریه و تحقیق HRD

این مقاله نقش مهم قابلیت های HRD را همانند مدیریت تغییر، مدیریت تنش و توسعه و آموزش را برای تسهیل ارتباطات بحران مورد بررسی قرار داد. این مقاله با استفاده از روش های بین رشته ای بر روی توسعه سازمان، مدیریت بحران و ارتباطات بحران تاکید کرد و نشان داد که چگونه HRD با مدیریت و ارتباط در زمان بحران ارتباط دارد. ارتباط، یکی از مهم ترین ابزار عملکرد HRD محسوب می شود. (JACOBS, 1990). البته این ابزار برای مدیریت بحران نشان داده شدند و بسیاری از کاربردهای ارتباطاتی برای مدیریت عملکردهای روزانه سازمان ها مورد بررسی قرار گرفتند (SCHLUTZ, 2003). جدول 1 جزئیات بیشتری از استراتژی HRD ارائه داده که برای عملیات معمولی در مدیریت بحران مناسب هستند. به طور مثال مدیریت موثر بحران هم به ارتباطات داخلی و هم خارجی و روند اطلاعات موثر و کارآمد نیاز دارد (D AVENI, 1990). بسیاری از شرکت های وب سایت که ارتباط با سهام داران را به روز رسانی می کنند، باید توسط سازمان ها مورد حمایت قرار گیرند. (SULLIVAN, 2007).



توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت

ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.